

**KARYA TULIS ILMIAH  
TENTANG**

**PERANAN DEWAN PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF  
PROBLEMATIKA KETENAGAKERJAAN**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Tesis  
Megister Hukum

**Di Susun Oleh:**  
**RUSTAM EFFENDI**  
**NIM : 7773190023**



**Universitas Sultan Ageng Tirtayasa**

Jl. Raya Jkt Km 4, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

## **Abstrasi**

Fungsi Dewan Pengupahan, menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan adalah memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah mengenai kebijakan pengupahan. Sementara dalam konteks pembentukan Peraturan Pemerintah mengenai Pengupahan, Dewan Pengupahan Nasional telah dimintai saran dan pertimbangan karena memang prosesnya melibatkan mereka. Tujuan dari tulisan ini adalah untuk mengetahui fungsi Dewan Pengupahan dalam menetapkan upah minimum, untuk mengetahui apa saja pertimbangan Dewan Pengupahan dalam menentukan besaran kenaikan upah minimum, untuk mengetahui dasar pemerintah menetapkan regulasi pengupahan serta untuk mengetahui kendala yang dihadapi Dewan Pengupahan dalam perumusan upah minimum. Adapun kesimpulan dari pembahasan ini adalah dimana Dewan Pengupahan memiliki fungsi sebagai pemberi saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional. Terkait pertimbangan Dewan Pengupahan Dalam Menentukan Besaran Kenaikan Upah Minimum adalah berdasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, tentang Upah Minimum. Dan dasar dari semua pelaksanaan pengupahan merujuk pada UU dan peraturan pemerintah, mulai dari Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan. Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 107 Tahun 2004, Tentang Dewan Pengupahan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 tahun 2015, Tentang Pengupahan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 tahun 2013, Tentang Upah Minimum, dan masih banyak lagi peraturan-peraturan lainnya seperti pembahasan di atas. Adapun kendala yang dihadapi dalam perumusan upah menyangkut banyak hal, mulai dari aspek teknis dan aspek ekonomi, dan juga aspek hukum terkait kepastian hukum bagi perlindungan dan hak-hak dasar buruh beserta keluarganya.

**Kata kunci :** *upah, buruh, dewan pengupahan, problematika ketenaga kerjaan*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Secara umum yang kita ketahui bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dikerjakan. Secara teori dikatakan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan.<sup>1</sup>

Dalam praktek industri yang berkembang, ternyata persoalan antara pekerja dan pemberi kerja tidak sesederhana ketika pekerjaan selesai dan kemudian pemberi kerja membayar sesuai kesepakatan. Namun situasi dan kondisi ketenagakerjaan memiliki dinamika yang cukup pelik dan sangat kompleks. Sulit dan rumitnya persoalan pengupahan ini selalu menjadi persoalan hampir disetiap negara berkembang, termasuk Indonesia. Diantara persoalan yang ada seperti kondisi pasar kerja yang sangat dualistik dengan banyaknya penawaran tenaga kerja, serta tidak seimbang pertumbuhan angkatan kerja setiap tahunnya dengan peluang kerja yang tersedia, baik negeri dan swasta. Persoalannya tidak berhenti sampai disana saja, rendahnya mutu angkatan kerja juga menyebabkan isu tersendiri karena akan tali menali dengan isu upah, dan selalu menjadi pembicaraan utama dalam bidang ketenagakerjaan.

Persoalan yang berkembang tentu terkait kepentingan banyak pihak, para pekerja yang harus mendapatkan haknya, karena pekerja atau buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Tentu saja secara normatif, upah yang layak akan menciptakan kepuasan bagi pekerja atau buruh. Di lain pihak, pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi yang harus dikeluarkan, dan tentu saja perusahaan akan berusaha menekan biaya ini serendah-rendahnya. Sementara ini, pemerintah

---

<sup>1</sup> Thamrin S, 2017. *Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum*. UIR Law Review Volume 01, Nomor 01, April 2017

melihat upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kebutuhan yang layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja atau buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat.<sup>2</sup>

Secara normatif juga, kehadiran pemerintah dianggap perlu untuk memastikan hal tersebut terlaksana. Kehadiran pemerintah tentu saja dengan segala regulasi dan peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah pengupahan. Baik itu mengenai standar minimum yang harus dikeluarkan, sanksi pidana bagi pengusaha yang mengabaikan peraturan perundangan terkait masalah pengupahan dan perlindungan upah. Pada prinsipnya, tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja atau buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha atau majikan dalam pemberian upah. Karena setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Untuk kondisi tersebutlah, para pekerja, pemberi kerja dan pemerintah memerlukan pengawasan khusus untuk memastikan semua hak dan kewajiban terkait buruh dan pemberi kerja berjalan dan terlaksana sebagaimana mestinya. Adapun langkah yang dilakukan pemerintah adalah dengan membentuk dewan pengawas atau sesuai regulasi bernama Dewan Pengupahan. Adapun dasar hukum Pembentukan Dewan Pengupahan adalah Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.

Sebelumnya, Dewan Pengupahan menentukan secara langsung besaran upah yang diberikan kepada tenaga kerja. Namun sejak terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, penetapan upah minimum merupakan kewenangan pemerintah, bukan lagi Dewan Pengupahan. Fungsi Dewan Pengupahan, menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan adalah memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah mengenai kebijakan pengupahan.

---

<sup>2</sup> Penjelasan Peraturan Pemerintah RI No. 78 Tahun 2015, tentang pengupahan

Sementara dalam konteks pembentukan Peraturan Pemerintah mengenai Pengupahan, Dewan Pengupahan Nasional telah dimintai saran dan pertimbangan karena memang prosesnya melibatkan mereka.

## **B. Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Pembatasan Masalah**

Banyaknya persoalan yang dihadapi oleh para pekerja atau buruh dan rumitnya kondisi perusahaan, maka keberadaan dewan pengupahan menjadi keniscayaan untuk mengatur dan memberikan masukan kepada pemerintah. Dengan demikian, Dewan Pengupahan masih akan tetap berperan dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam hal pengupahan, misalnya membantu melakukan supervisi dan monitor penerapan struktur dan skala upah yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan atas mandat UU Ketenagakerjaan dan PP Pengupahan. Penerapan struktur dan skala upah dimana pengupahan mempertimbangkan jabatan, golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, akan menjadi jalan baru bagi peningkatan kesejahteraan pekerja secara proporsional. Struktur dan skala upah ini mencerminkan upah layak. Melihat luasnya persoalan terkait pengupahan dan peranan Dewan Pengupahan ini, maka tulisan ini akan berfokus terhadap fungsi dewan pengupahan, serta regulasi yang mendasari pengupahan sesuai peraturan yang ada, dan pertimbangan apa saja yang mendasari keputusan dewan pengupahan serta bagaimana kendala yang dihadapi dalam melaksanakan semua fungsi kerja Dewan Pengupahan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian dalam latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan yang dapat di rumuskan dalam tulisan ini adalah :

- a. Seperti apakah fungsi Dewan Pengupahan dalam menetapkan upah minimum?
- b. Apa pertimbangan Dewan Pengupahan dalam menentukan besaran kenaikan upah minimum?
- c. Berdasarkan apa pemerintah menetapkan regulasi pengupahan?
- d. Kendala apa saja yang dihadapi dalam perumusan upah minimum?

### 3. Tujuan Penulisan

Merujuk pada rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari tulisan ini adalah:

- a. Untuk mengetahui fungsi Dewan Pengupahan dalam menetapkan upah minimum?
- b. Untuk mengetahui apa saja pertimbangan Dewan Pengupahan dalam menentukan besaran kenaikan upah minimum?
- c. Untuk mengetahui dasar pemerintah menetapkan regulasi pengupahan
- d. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi Dewan Pengupahan dalam perumusan upah minimum?

## C. Kerangka Teori

### 1. Pengertian Upah

Pengertian upah dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek dan sudut pandang, G. Reynold seperti dikutip oleh Imam Soepomo mengemukakan bahwa;<sup>3</sup> Upah bagi buruh adalah uang yang diterima - atau barang dan kebutuhan hidup yang dapat terbeli/tertutupi, sedangkan bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya, dan

---

<sup>3</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta; Djambatan, 1983), h. 135, Lihat juga, Halim, Ridwan. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. 2. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), h. 84

serikat pekerja/buruh menganggap bahwa upah adalah objek yang harus diperjuangkan untuk dinaikkan.<sup>4</sup>

Secara umum, upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak ini secara konstitusional telah diatur dan dilindungi dalam pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menetapkan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>5</sup>

Dalam pasal selanjutnya, yakni Pasal 28 D Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan:

- a. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
- b. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya

---

<sup>4</sup> Ashabul Kahpi, *Pengupahan : Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jurisprudentie | Volume 5 Nomor 2 Desember 2018

<sup>5</sup> Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*. Mimbar Hukum Volume 29, Nomor 1, Februari 2017, Halaman 82-95

juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.<sup>6</sup>

Jadi dapat ditarik benang merah bahwa upah adalah pembayaran yang diterima pekerja atau buruh selama buruh atau pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut pasal 1 angka 30 Undangundang No. 13 tahun 2003 upah adalah “hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”<sup>7</sup>

Upah adalah balas jasa untuk faktor produksi tenaga kerja. Menurut ekonomi klasik, upah adalah harga untuk faktor produksi tenaga kerja. Harga tersebut haruslah bisa memenuhi kebutuhan hidup dan menjamin kehidupan yang layak.<sup>8</sup> Dengan demikian, menurut UU No. 13 tahun 2003, upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, menurut UU No. 13 tahun 2003 kebijakan perlindungan pengupahan meliputi: a). Upah minimum; b). Upah kerja lembur; c). Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d). Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan; d). Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; e). Bentuk dan cara pembayaran upah; f). Denda dan potongan upah h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; g). Struktur dan skala pengupahan yang proporsional; h). Upah untuk pembayaran pesangon, dan i). Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

---

6 Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Djambatan, 1980), h.5

7 Tim Visti Yustisia, *Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Depok: Huta Media, 2016), hal. 7

8 Sukwiaty, et. all., *Ekonomi*, (Jakarta: Gramedia, 2009), hal. 7



## 2. Buruh

Buruh menurut kamus Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.<sup>9</sup> Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadangkannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut betarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.<sup>10</sup>

Perluasan arti kata buruh secara umum, tidak hanya terbatas pada seorang yang belum bekerja pada orang lain (magang, murid) atau seseorang yang melakukan pekerjaan tetapi tidak dalam hubungan kerja (pemborong, pekerjaan) sebagai dimaksud dalam undang-undang kecelakaan, tetapi juga meliputi mereka yang karena sesuatu tidak melakukan pekerjaan (para penganggur) atau karena usia tinggi tidak mampu lagi melakukan pekerjaan (pensiunan).<sup>11</sup> Jenis-jenis buruh dapat dibedakan menurut jenis dan pekerjaannya di dalam Kamus Bahasa Indonesia buruh dapat dibedakan menjadi:<sup>12</sup>

- a. Buruh Harian yaitu buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja
- b. Buruh kasar yaitu buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai kelebihan dibidang tertentu
- c. Buruh musiman yaitu buruh yang bekerja pada musim-musim tertentu
- d. Buruh pabrik yaitu buruh yang bekerja di pabrik
- e. Buruh tambang yaitu buruh yang bekerja di pertambangan
- f. Buruh terampil yaitu buruh yang mempunyai ketrampilan tertentu
- g. Buruh tani yaitu buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau di sawah orang lain

---

9 Yatim Riyanto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Fustaka, 1995), hal. 158

10 Abdul Rahman Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009), hal. 5

11 Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Buruh*, (Jawa Timur: Djambatan, 1985), hal. 28-29

12 Yatim Riyanto, *Kamus Besar ...*, hal. 205

- h. Buruh terlatih yaitu buruh yang sudah dilatih untuk ketrampilan tertentu

## **D. Pembahasan**

### **1. Fungsi Dewan Pengupahan Dalam Menetapkan Upah Minimum**

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non structural yang bersifat tripartit, yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikatpekerja atau buruh dan pakar (akademisi). Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan pengupahan tingkat Provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur. Sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Wlikota. (Pasal 98 UU No. 13 Tahun 2003).

Tugas dewan Pengupahan Nasional untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional. Dalam menjalankan tugasnya Dewan Pengupahan Nasional bekerja sama dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak-pihak lain yang terkait. Adapun susunan keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional terdiri dari:

- a. Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsure Pemerintah.
- b. Wakil Ketua, sebanyak 2 (dua) orang, merangkap sebagai anggota, masing-masing dari unsure serikat Pekerja/Buruh dan organisasi Pengusaha.
- c. Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsure pemerintah yang mewakili instansi yang bertanggung jawab di bidang kewtenagakerjaan.
- d. Anggota.

Untuk kelancaran tugas Dewan Pengupahan Nasional dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh salah satu unit kerja yang dibentuk dan berada di lingkungan instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan (Pasal 7 dan 8). Untuk pengangkatan dan pemberhentian Anggota Dewan Pengupahan Nasional dilakukan oleh Presiden atas usul Menteri Ketenagakerjaan. Pengangkatan Dewan pengupahan Nasional harus memenuhi persyaratan: a). Warga Negara Indonesia; b). Berpendidikan paling rendah lulusan strata 1 (S-1); c). Memiliki pengalaman atau pengetahuan bidang pengupahan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Adapun masa jabatan Dewan Pengupahan Nasional selama 3 tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.

## **2. Pertimbangan Dewan Pengupahan Dalam Menentukan Besaran Kenaikan Upah Minimum**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, tentang Upah Minimum, antara lain menetapkan:

- a. Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.
- b. Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota.
- c. Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat dan ayat (2) disampaikan kepada Gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Rekomendasi Bupati/Walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota apabila terbentuk. (lihat Pasal 12) Untuk menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota, Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota melakukan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai: a).

Homogenitas perusahaan; b). Jumlah perusahaan; c). Jumlah tenaga kerja; d). Devisa yang dihasilkan; e). Nilai tambah yang dihasilkan; f). Kemampuan perusahaan; g). Asosiasi perusahaan; h). Serikat pekerja/serikat buruh terkait.

Dewan Pengupahan melakukan penelitian untuk menentukan sektor unggulan yang selanjutnya disampaikan kepada asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh sektor yang bersangkutan untuk dirundingkan (lihat Pasal 13). Untuk menetapkan upah minimum Sektor Provinsi dan Kabupaten/Kota sebagai berikut: (lihat Pasal 14)

- a. Besaran Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) dan/atau Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) disepakati oleh asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh di sektor yang bersangkutan.
- b. Hasil kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada gubernur melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai dasar penetapan Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK) (lihat Pasal 14).

### **3. Regulasi Pengupahan**

Pemahaman upah bagi pengusaha di atas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima pekerja/buruh. Secara hirarki Peraturan Perundang-Undangan tentang pengupahan dapat dilihat dari UU dan peraturan berikut ini, antara lain:

- a. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 107 Tahun 2004, Tentang Dewan Pengupahan.

- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 tahun 2015, Tentang Pengupahan.
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 tahun 2013, Tentang Upah Minimum.
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-231/Men/2003, Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-234/Men/2003, Tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha dan Sumber Daya Mineral pada daerah Tertentu.
- g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-49/Men/2004, Tentang Struktur Skala upah.
- h. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-51/Men/IV/2004, Tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu.
- i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016, Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/ Buruh di Perusahaan.
- j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia No. 7 Tahun 2016, Tentang Uang Servis Pada Usaha Hotel dan Usaha Restoran Di Hotel.
- k. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-102/Men/VI/2004, Tentang Kerjas Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- l. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-03/Men/I/2005, Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional.

- m. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-15/Men/VII/2005, Tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada sector Usaha Pertambangan Umum Pada daerah operasi tertentu.
- n. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.13 Tahun 2012, tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, Serta Pedoman Survei dan Pengolahan Data Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
- o. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-51/ M-IND/PER/10/2013, Tentang Upah Kerja yang dirumahkan bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- p. Keputusan Ketua Dewan Pengupahan Nasional Nomor 01/Depenas/XII/2006, Tentang Tata Kerja Dewan Pengupahan Nasional.

Regulasi pengupahan pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar, yaitu:

- a. Regulasiterkait mekanisme penetapan upah.
- b. Regulasi terkait perlindungan upah.<sup>13</sup>

Regulasi terkait dengan mekanisme penetapan upah dalam UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, secara sistimatikanya sebagai berikut:

- a. Pendapatan upah minimum di tingkat propinsi dan Kabupaten /kota (Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- b. Penetapan upah melalui kesepakatan/ perundingan kolektif (Pasal 91 UU No. 13 Tahun2003, tentang Ketenagakerjaan).
- c. Penetapan struktur dan Skala Upah (Pasal92 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, tentangKetenagakerjaan).

---

<sup>13</sup> Markus Sidauruk, *Kebijakan pengupahan di Indonesia*, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2013, Hlm. 9.

- d. Peninjauan upah secara berkala (Pasal 92 ayat 2 UUNo. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).

Sedangkan regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam Pasal 88 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Di samping regulasi pengupahan yang diatur dalam bentuk undang-undang, maka pemerintah juga membuat aturan pelaksanaannya, baik dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri, maupun dalam bentuk Peraturan Menteri terkait.

#### **4. Kendala Apa Saja Yang Dihadapi Dalam Perumusan Upah**

Pengupahan atau pemberian upah adalah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan, baik oleh pekerja atau buruh dan majikan atau pengusaha, maupun oleh pemerintah. Begitu juga oleh banyak organisasi manapun, apapun bentuk organisasinya baik itu swasta maupun pemerintah. Seolah-olah pengupahan merupakan pekerjaan yang tidak pernah habis-habisnya bagi setiap stakeholder, karena masing-masing memiliki kepentingan sesuai dengan posisinya masing-masing. Rendahnya upah atau besarnya upah, juga selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan pihak orang yang dipekerjakan. Hal ini terbukti dengan banyaknya unjuk rasa/demonstrasi di berbagai daerah di Indonesia. Kelayakan upah yang tidak sesuai dengan harapan, tidak seimbang dengan apa yang mereka kerjakan.

Paradigma pemberian upah di Indonesia disadari atau tidak, lebih condong untuk berkiblat ke Barat, dimana dalam studi kasusnya upah kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh seperti upah buruh lepas di areal perkebunan, dan upah pekerja buruh bangunan misalnya. Mereka biasanya dibayar mingguan atau bahkan harian. Itu untuk buruh, sedangkan gaji

menurut pengertian keilmuan Barat terkait dengan imbalan uang yang diterima oleh setiap karyawan atau pekerja tetap yang dibayarkan sebulan sekali. Sehingga dalam pandangan dan pengertian Barat, Perbedaan gaji dan upah itu hanya terletak pada jenis karyawannya yang berkategori karyawan tetap atau tidak tetap dengan sistem pembayarannya secara bulanan, harian atau per periode tertentu.

Dari berbagai kepentingan yang berbeda tentang pengupahan, maka diperlukan pemahaman, sistem serta pengaturan yang tegas, untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran yang sama terutama bagi pekerja/buruh dan pengusaha.

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomi saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah. Oleh sebab itu untuk menangani pengupahan secara professional mutlak memerlukan pemahaman kinerja aspek tersebut secara komprehensif.<sup>14</sup>

Selain hal di atas, aspek ekonomi di bidang pengupahan juga menjadi persoalan baik secara makro maupun mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana melihat kinerja karyawan di lapangan sehingga kenaikan upah minimum untuk pemenuhan kebutuhan hidup pegawai bisa disepakati kedua belah pihak.

Selain hal dua hal di atas, persoalan kepastian hukum bagi perlindungan dan hak-hak dasar buruh beserta keluarganya, juga harus

---

<sup>14</sup> Abdul Khakim, Aspek Hukum Pengupahan, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006)



menjadi pertimbangan dewan pengupahan.<sup>15</sup> Upah yang tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 secara umum menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang.

Terkait dengan kelayakan upah tentu tidak bisa dipisahkan dengan system upah minimum yang pada substansinya adalah bertujuan agar pekerja mendapat jaminan kebutuhan hidup yang layak dan perlakuan yang adil dari para pengusaha, seperti yang tercantum dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2013 Pasal 1 ayat (1), bahwa upah minimum adalah: “upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan Gubernur sebagai jaringan pengamanan”. Upah tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja yang berpendidikan rendah, pekerja yang tidak mempunyai keterampilan atau pekerja lajang yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.<sup>16</sup>

Standar kelayakan upah bukan hanya dilihat dari besarnya jumlah upah yang diberikan tetapi juga melihat system yang berlaku, contohnya pembayaran tepat waktu, bentuk atau komponen upah. Pengertian upah layak dapat ditelusuri dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Menyatakan: “*Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.*”<sup>17</sup> Kemudian dalam ayat lainnya menyatakan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.

---

<sup>15</sup> Muhamad Darwis, *Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif Indonesia Dengan Islam, Hukum Islam*, No. 1. Vol. XI (Juli 2011), h. 108.

<sup>16</sup> Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Menghitung*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h. 57

<sup>17</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 1-2.

Dalam praktek yang ada, tidak sedikit pengusaha yang melupakan kewajiban yang harus mereka lakukan, terlebih lagi buruh yang tidak begitu mengetahui apa sebenarnya yang menjadi hak mereka. Ini hanya semakin memakmurkan pengusaha, bukan untuk mensejahterakan buruh seperti yang dicita-citakan pemerintah.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 Ayat (2)). Untuk itu upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh, harus dapat terpenuhinya kehidupan yang layak. Sehingga penghasilan pekerja/buruh dapat terpenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dana rekreasi. Di samping itu tujuan kebijakan pengupahan diharapkan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

#### **E. Penutup**

1. Dewan Pengupahan memiliki fungsi sebagai pemberi saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional.
2. Pertimbangan Dewan Pengupahan Dalam Menentukan Besaran Kenaikan Upah Minimum adalah berdasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, tentang Upah Minimum.
3. Adapun regulasi terkait pengupahan adalah merujuk pada UU dan peraturan pemerintah, mulai dari Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan. Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 107 Tahun 2004, Tentang Dewan Pengupahan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 tahun 2015, Tentang Pengupahan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 tahun 2013,

Tentang Upah Minimum, dan masih banyak lagi peraturan-peraturan lainnya seperti pembahasan di atas.

4. Kendala yang dihadapi dalam perumusan upah menyangkut banyak hal, mulai dari aspek teknis dan aspek ekonomi, dan juga aspek hukum terkait kepastian hukum bagi perlindungan dan hak-hak dasar buruh beserta keluarganya.

## **Daftar Pustaka**

### **Buku**

Abdul Khakim, Aspek Hukum Pengupahan, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006)

Abdul Rahman Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009)

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI)*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2015)

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* , (Jakarta:Rajawali Pers, 2008)

Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Menghitung*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008)

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Buruh*, (Jawa Timur: Djambatan, 1985)

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Djambatan, 1980)

Markus Sidauruk, *Kebijakan pengupahan di Indonesia*, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2013.

Penjelasan Peraturan Pemerintah RI No. 78 Tahun 2015, tentang pengupahan

Sukwiaty, et. all.,*Ekonomi*, (Jakarta: Gramedia, 2009)

Tim Visti Yustisia, *Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Depok: Huta Media, 2016)

Yatim Riyanto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Fustaka, 1995)

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta; Djambatan,1983)

Halim, Ridwan. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*,( Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001)

### **Jurnal Ilmiah**

Thamrin S, 2017. *Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum*. UIR Law Review Volume 01, Nomor 01, April 2017

Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*. Mimbar Hukum Volume 29, Nomor 1, Februari 2017

Muhamad Darwis, *Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif Indonesia Dengan Islam*, *Hukum Islam*, No. 1. Vol. XI (Juli 2011), h. 108.

Ashabul Kahpi, *Pengupahan : Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. *Jurisprudentie* | Volume 5 Nomor 2 Desember 2018